

الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية بولاية المسيلة

أ. زواق احمد أ. عبد الحق بحاش

جامعة المسيلة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة، وهذا باستعمال منهج وصفي ذي الطابعين الارتباطي والمقارن، وكذا التحقق أو الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق بين الأساتذة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وقد تم ذلك باستخدام عينة عشوائية قدر حجمها (75) أستاذاً من أساتذة التعليم المتوسط تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وبعدها تم تطبيق مقياسين الأول لقياس الرضا الوظيفي، والثاني لقياس دافعية الإنجاز، وقد توصلنا في هذه الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي في مستوى الدافعية للإنجاز لصالح الأساتذة مرتفعي الرضا الوظيفي.
- لا توجد فروق بين الجنسين في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز.

مقدمة

عرفت الإنسانية مهنة التعليم منذ أقدم العصور، ولقد كانت من بين أشرف المهن وأجلها على الإطلاق ولم يستطع مزاولتها إلا الصفوة المختارة من أبناء الأمة، هذا لكون أن التعليم يعد قاطرة التقدم التي تشد قطار المجتمع كله إلى الازدهار والرفي.

فالمدرسة كانت دائما حجر الأساس للحضارة، والواقع أن التعليم هو استثمار في المستقبل، كما أن له فضيلة الاستثمار في الانسان وفي ملكاته ومهاراته وذكائه وكفاءته، ليصبح قادرا على المساهمة في عالم يتطور بسرعة، وتتسع مدارك ومعارف أبنائه كل يوم، وبطبيعة الحال فمادامت عوامل النجاح فيها مرتبطة بكثير من العوامل المتداخلة والأسباب المتشابكة، بات لزاما على كل مجتمع يصبو إلى تحقيق النمو والرفي والتطور في كل خطوة يخطوها إلى الأمام، أن يهتم برجل التربية والتعليم نظرا للأدوار الحساسة والفعالة التي يلعبها في إعداد وتربية وتكوين الأجيال التي سوف تضطلع في المستقبل بتحقيق الأهداف التي سطرها لنفسه وبلوغ الطموحات التي يرغب فيها.

1- الإشكالية:

يعد الرضا الوظيفي للأساتذة من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود في إتجاه تحسين وتطوير أداء الأساتذة وبالتالي تطوير الفعل التربوي، ومن النظريات التي حاولت تفسيره وتحديد عوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث إهتمت على يد روادها تايلور وفايول وفيرير بالحوافز المادية باعتبارها العامل الوحيد المحقق للرضا الوظيفي، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل، وقد قامت على أنقاضها مدرسة العلاقات الإنسانية والتي إهتمت بالجوانب الإنسانية في العمل سعيا منها لدفع العامل لتقديم كل ما يمكنه

القيام به من خلال الاهتمام به ورفع درجت رضاه عن عمله، وتوالت الدراسات حول الرضا الوظيفي منها دراسة هيرزبيرغ، فوروم، ليثام ولوك، آدمز، وغيرها من الدراسات التي قامت بها مؤسسات وجامعات وباحثين في سبيل فهم محددات الرضا الوظيفي وآثاره وأساليب رفعه، وكذا قياسه والتحكم فيه، لكن نجد الدراسات التي خصصت للرضا في القطاع التربوي قليلة مقارنة بتلك التي خصصت له في القطاع الصناعي.

فقد وضعت هذه الدراسات المعالم العامة لكل الدراسات التي تلتها، فمنها من تناولت الرضا الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العاملين كالأداء والتغيب... ومنها ما تناولته كمتغير تابع يتأثر بالأجر وأسلوب الإشراف. (مصطفى، 1992، ص 133)

غير أن مجال الرضا الوظيفي يكتسي أهمية كبيرة في مرحلة التعليم المتوسط لأنها تعتبر مرحلة انتقالية للمراحل اللاحقة ككل، إذ أصبحت النظرة الحديثة للتعليم في هذه المرحلة تختلف تماما عما كان سائدا من قبل، لتصبح هذه المرحلة أشبه بمصنع والذي يعمل على إنتاج أفضل المخرجات.

وعندما نتكلم عن مرحلة التعليم المتوسط - وفق هذه النظرة - فإنه لا بد من الإشارة إلى الأستاذ في هذه المرحلة يعتبر مصدرا رئيسيا للمعرفة لتلاميذه ومختصا في مجال معين وذو خبرة وتجديد ومتعمقا في مادة تخصصه ومسائرا لكل جديد في مجال العلم والمعرفة. فهو يعد عنصرا رئيسيا في العملية التعليمية وتكوين التلميذ الكفء، كما أنه المسئول عن التسيير الحسن للعملية البيداغوجية في المدرسة. وبشكل عام فهو يساعد على تنمية المعرفة ككل لدى التلميذ.

غير أن من أهم العوامل التي تساهم في تمتع الأستاذ بكل هذه الصفات هو الدافعية للإنجاز التي تعد مصدرا من المصادر المهمة في تحقيق التطور والرقى المطلوب في المدارس بصفة عامة، فضلا عن كونها أحد أهم عناصر العملية التعليمية التعلمية بل وشرطا ضروريا لسيرورتها.

انطلاقا مما سبق فقد حاولنا في هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل هناك علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة؟
- هل توجد فروق بين أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة ذوي الرضا الوظيفي المرتفع والرضا الوظيفي المنخفض في مستوى الدافعية للإنجاز؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟

2- فرضيات الدراسة:

- هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة.
- توجد فروق بين أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة ذوي الرضا الوظيفي المرتفع وذوي الرضا الوظيفي المنخفض في مستوى الدافعية للإنجاز.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس.

3- أهمية الدراسة:

الدراسة الحالية هي عبارة عن دراسة تحليلية إرتباطية بين الجانبين السيكلولوجي والاجتماعي المهني للمدرس، ولعل أهميته تكمن في كونه يهدف إلى الوصول إلى معرفة مستوى كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة من خلال تحليل لبعض العوامل المساهمة في تحقيق الرضا والتي تتمثل في عوامل خاصة بالمعلم وأخرى خاصة بالعمل وعوامل تنظيمية تتعلق بمحيط العمل ومعرفة مدى ارتباطها بالدافعية للإنجاز لدى أستاذ المرحلة المتوسطة.

4- أهداف الدراسة:

يتمحور هدف الدراسة الرئيسي في محاولة الكشف عن وجود علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ولتحقيقه تم تجزئته إلى التالي:

- الكشف عن العلاقة التي تربط بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بالمسيلة.
- الكشف عن الفروق بين الأساتذة مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي في مستوى الدافعية للإنجاز.
- الكشف عن الاختلافات بين أفراد عينة الدراسة في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس.

5- تحديد المفاهيم:

1.5. الرضا الوظيفي :

أ/ نظريا : هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات، مع العمل نفسه وبيئته ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل الأخرى ذات العلاقة .

ب/ إجرائيا: هو درجة إشباع حاجات الأستاذ، وتتحدد هذه الدرجة من عوامل منها ما يتصل بالعمل ذاته، ومنها ما يتصل بالبيئة (بيئة العمل) وما يتصل بالفرد ذاته .

2.5. الدافعية للإنجاز:

أ/ نظريا:

يعرفها نيكولز (nicholles) " بأنها سلوك موجه نحو تنمية أو إظهار قدرة الشخص العالية وتجنب إظهار قدرة منخفضة". (أميمة، 2006، ص194)

يعرفها أحمد عبد الخالق 1991" الدافع للإنجاز أنه الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح". (عبد اللطيف، 2000، ص94)

ب/ إجرائيا : يقصد بها الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ على مقياس الدافعية للإنجاز.

6- التطور التاريخي للاهتمام بالرضا الوظيفي:

عندما نتحدث عن التطور التاريخي للاهتمام بمجال الرضا الوظيفي تجدر بنا الإشارة إلى أن بداياته كانت محصورة في قطاع الصناعة والعمل، ثم تطورت الأبحاث والدراسات وتزايد الاهتمام بدراسة السلوك البشري، فدخلت دراسة الرضا الوظيفي كل الميادين ومن بينها ميدان التربية والتعليم.

وفيما يلي عرض لأهم التطورات التاريخية التي شهدتها الاهتمام بمجال الرضا الوظيفي:

قبل 1920م: كان العمل وإدارة المصانع والمؤسسات بيد أرباب العمل، ولم يكن هناك اهتمام بتطوير العمل والانتهاج بشكل علمي. أثناء الحرب العالمية الأولى كانت دراسات على مستوى الجيش لمحاولة تطوير طرق وأساليب قياس قدرات المجندين لتوزيعهم حسب قدراتهم وتكليفهم بالمهام.

في 1920م: انتقل التسيير من أيدي أرباب العمل إلى المهندسين وبدأت الأبحاث والدراسات في ميدان العمل لتطوير الإنتاجية وتحسين ظروف العمال وأدائهم وفتح الباب لتدخل العلوم الاجتماعية للمساعدة في إيجاد السبل الكفيلة بذلك. فظهرت طائفة من العلماء مثل "امايو" (emayo) و"تايلور" (taylor) و"فايول" (fayol) و"بيرنهام" (burnham) الذين يعدون من رواد علم التنظيم والتسيير. وبدأت الدراسات في هذا الميدان على يد "فريدريك تايلور" (f.taylor) وعرفت هذه المحاولات باسم دراسات الزمن والحركة، حيث توجهت هذه المحاولات إلى تطوير الأداء الجسمي الذي يقوم به الصناعيون.

في الثلاثينيات: عرف المجال دراسات "الهاوثورن" تحت إشراف "إلتون مايو" (elton mayo) إذ أوضحت هذه الدراسات أهمية مشاعر الأفراد تجاه العمل ودوافعهم وعلاقتهم وقيمهم الاجتماعية وأنماط القيادة، في تحديد سلوكهم وأدائهم في العمل.

وتعتبر هذه الدراسات الأولى في مجال الرضا الوظيفي بشكل علمي أكاديمي مع أنها لم تجب على التساؤلات المطروحة بشكل دقيق ولم تحدد العوامل المتحكمة في ذلك بصورة واضحة. إلا أنها وضعت المعالم الكبرى للرضا الوظيفي ومحدداته بشكل عام.

في 1939م: ظهر أول كتاب في مجال الرضا الوظيفي لـ"روثلزبيرج" (roethlisberge) و"ديكسون" (dickso) اللذين لخصا فيه نتائج دراسة "الهاوثورن".

في 1939م: أيضا دراسة "وايت" (white) و"ليببت" (lipptt) و"لوين" (Iwin) عن أنماط القيادة حيث تعتبر أولى الدراسات في هذا الاتجاه من الرضا الوظيفي.

في الأربعينيات: ظهرت دراسات تدعو إلى فلسفة جديدة تسعى إلى إسعاد الأفراد العاملين باعتبارهم العنصر الأساس لزيادة الإنتاج، والتي فتحت الباب للدراسات السلوكية من منظور جديد.

في 1945م: ظهر كتاب "جاردنر" (gardner) بعنوان "العلاقات الإنسانية في الصناعة" وكان هذا الكتاب، أيضا مستندا إلى النتائج والتفسيرات المستخلصة من تجارب "الهاوثورن" الداعية إلى دراسة السلوك الإنساني من عدة اتجاهات، كدراسة "جماعة العمل" ودراسة "الدافعية" و"الإشراف والقيادة".

في 1948م: ظهر دراسة "وليم فونت" و"وايت" عن العلاقات الاجتماعية والتنظيمات غير الرسمية للعاملين، التي أوضحت كيف أن ظروف العمل والخصائص المهنية للعمال، وكذلك مكانتهم الاجتماعية وعلاقتهم وأنماط شخصياتهم، تفسر سلوكياتهم الاجتماعية والفردية، وبهذه الدراسة كوّن "وايت" اتجاهها جديدا يبحث في جماعات العمل. وقد تأثر الكثير من العلماء به مما أدى إلى ظهور عدة دراسات في تلك الفترة ومن بينهم "جورج هومانز" و"الفين والتون" و"كيرت" و"آر جريس" و"ماير" و"بليك" الذين طوّروا هذا الاتجاه في تحليل عمليات التفاعل واهتموا بكيفية تغيير الأفراد سلوكيا.

في 1951م: قدم "باركر" (parker) و"كليمر" (kleemeir) كتابا بعنوان "مدخل إلى العلاقات الإنسانية في الإشراف والإدارة" والذي أظهر فيه أثر مستوى الروح المعنوية للعاملين والسلوك الإشرافي تجاه المرؤوسين في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال.

في 1954م: قدم "ابراهيم ماسلو" نظريته في الحاجات حيث حدد فيها بشكل علمي ودقيق الحاجات الإنسانية والتي يرى أن إشباعها يؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى الفرد.

في 1955م: دراسة "برايفيلد" (brafield) و"كروكيت" (crocket) التي تشير نتائجها إلى أنه لا توجد علاقة بين المشاعر النفسية للعاملين وإنتاجيتهم، واستنتجا أنه لا يوجد تأكيد تجريبي لهذه العلاقة.

في 1958م: يقدم "مارش" (march) و"صايمون" (simon) كتابهما الذي يخللان فيه أن مشاعر الرضا والانتماء للمنظمة منفصل عن دافعية الأداء وأن هناك علاقة بين الدافعية والرضا.

في 1959م: قدم "هارزبيرج" (herzberg) رفقة مجموعة من العلماء نظرية العاملين والتي بين فيها أن مشاعر الفرد تتأثر بعوامل مختلفة تؤدي إلى مشاعر الاستياء والرضا.

في 1961م: دراسة "ماجرجور" (megregor) التي وظف فيها نظرية الحاجات ليثبت أن الروح المعنوية لها أثر على الرضا الوظيفي لدى العمال.

في 1964م: يقدم "فروم" (vroom) كتابه "العمل والدافعية" الذي لخص فيه كل الدراسات السابقة في مجال الرضا الوظيفي وفرّق فيه بين مشاعر الرضا والاتجاهات النفسية، وبين الدافعية للأداء. وقدم نظرية "التوقع". نذكرها لاحقاً.

في 1964م: دراسة "اتيكسون" و"ماك ليناند" عن محددات الحاجات والدوافع وعلاقتها بالسلوك.

في 1967م: دراسة "اندروس" (andros) التي يبرز فيه أهمية الحاجات والدوافع كمحددات للأداء.

في 1967م: قدم "فيدلر" (fiedler) نموذج لدراسة القيادة والإشراف والذي استقرأ فيه بعض الدراسات السابقة التي تناولت القيادة وقدم فيه الصفات المطلوبة في القائد.

في 1970م: دراسة "جرين" (grean) التي بين فيها العلاقة بين خصائص القائد وأثرها في إنتاجية الجماعة.

في 1973م: قدم "لولير" (lawlér) كتاب بعنوان "الدافعية في العمل" والذي يرى فيه أن كل النظريات للدوافع والحوافز

والحاجات والدراسات في هذا المجال، تعتبر أن حصول الفرد على ما يريد يجعله أكثر قناعة ورضاً. في 1978م: دراسة "اشور"

(ashour) في الإدراك التنظيمي في اتخاذ قرارات الاختيار والتعيين والذي يشير فيه إلى أهمية السلوك التنظيمي واتخاذ

القرارات في رضا العاملين وأدائهم.

في 1981م: "مكلياند" يقدم نظرية الدوافع التي ركز فيها على الظروف التي تمكن الأفراد من تطوير دافع الانجاز

7- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

يشير استقراء الدراسات في مجال الرضا الوظيفي إلى وجود العديد من النظريات المفسرة لمشاعر الرضا عن العمل لدى

العاملين، ومدى تحكم العوامل والمحددات في زيادة مستوى الرضا أو انخفاضه، حيث أنه منذ انتهت دراسات "هاوثورن"

بدأت الأفكار تتبلور بشكل أكثر انتظاماً في مجال دراسة السلوك الإنساني أثناء العمل، وباستمرار وتزايد البحوث، توصل

العلماء إلى تحديد أطر نظرية عامة يمكن أن يفسر الرضا الوظيفي من خلالها، ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

7-1 - نظرية الحاجات لـ "أبراهام ماسلو" (MASLOW ABRAHAM) 1954م:

تمكن "أبراهام ماسلو" سنة 1954 من صياغة نظرية الحاجات التي تشير إلى أن الرضا يتأثر بالمستوى الوظيفي للعامل فالموظفون الذين يشغلون مناصب ذات مستوى منخفض غالباً ما تؤثر فيهم الاحتياجات التي صنفها ماسلو على أنها دنيا، في حين أن العاملين الذين يتولون مناصب ووظائف عليا، والذين تم إشباع حاجاتهم الدنيا، هؤلاء ينظرون إلى إشباع حاجاتهم الأعلى درجة على سلم الحاجات، ويشار إلى أن الحاجات الثلاثة الأولى من السلم "حاجات دنيا" في حين أن الحاجتان الأخيرتان "عُلَيَّتَان"

وتنطلق هذه النظرية: من فكرة قوة الحاجات التي تتأثر بدرجة إلحاحها لدى العاملين، يذكر "ماسلو" أن العامل الأول درجة الحرمان أو مستوى الإشباع، أي أن الحاجة تصبح موجّهة للسلوك، كلما زادت درجة الحرمان التي يشعر بها الفرد بالنسبة لتلك الحاجة. وأن العامل الثاني هو قوة المثير، أي أن درجة إلحاح حاجات الفرد تزيد بزيادة درجة إثارتها بفعل المنبهات الخارجية.

7-2 نظرية العاملين لـ "فريدريك هرزبيرج" (Frédéric) 1959م: تعتبر من أهم النظريات المفسرة للسلوك الإنساني، وكانت كامتداد لفلسفة "ماسلو" حيث قدم "هرزبيرج" ومجموعة من زملائه في دراسة سنة (1959م) أدلة تفسر بأن مشاعر الرضا والسعادة لدى العاملين تتحكم فيها عوامل مختلفة.

منها التي تبعث مشاعر الاستياء وعم الرضا، ومنها ما يبعث ويحقق الرضا والعوامل الأولى غير الثانية. (عاشور، 1986، ص 32، 33) إذ تم تصنيف الدراسة على فكرة أن الأفراد لديهم مجموعتين من الحاجات: حاجات أساسية - طبيعية، وحاجات كعنصر بشري يتطلب التطور والنمو نفسياً، وتمت مقابلة (200) مهندس ومحاسب في الدراسة الأولية من مصانع "بيتشبيرغ" في ولاية "بنسلفانيا" حيث تم سؤالهم حول الأحداث والعوامل الموجودة في أعمالهم والتي أدت إلى إنجاز عال بدرجة واضحة وملموسة من الرضا، أو أدت إلى تخفيضه.

وقد أوضحت نتائج الدراسة بأن هناك صفات أو عوامل في العمل ترتبط بالرضا، وأن هناك عوامل تؤدي إلى الاستياء، فالعوامل الذاتية كالأداء والتطوير في العمل والمسؤولية ترتبط بالرضا وتؤدي إليه، في حين أن العوامل الخارجية كسياسة الإدارة والإشراف والعلاقات بين الزملاء في العمل وظروف العمل المادية ترتبط بالاستياء، ولذلك أوضح "هرزبيرج" بأن إزالة العوامل المؤدية إلى عدم الرضا ليست معناها حصول الرضا لدى العاملين، لذا فإن العوامل التي تؤدي إلى الرضا غير عوامل عدم الرضا، وبمعنى آخر إزالة أو تقليص العوامل المسببة لعدم الرضا ليس بالضرورة أن تؤدي إلى رفع الدافعية، بل إلى الموقف الحيادي، ولقد أطلق "هرزبيرج" على عوامل عدم الرضا اسم العوامل الحافظة أو الوقائية، أي أن هذه العوامل عندما تشبع يكون تأثيرها حيادياً، أي تمنع عدم الرضا فقط.

7-3 - نظرية الدافع للإنجاز لـ "ماكلياند" (David McClelland) (1981م):

يفسر "ماكلياند" من خلال هذه النظرية تأثير السلوك الإنساني بالظروف التي تمكن الأفراد من تطوير دافع الإنجاز، وقد وجد أن الرضا الوظيفي يتحقق إذا تم إشباع ثلاثة حاجات رئيسية:

1- الحاجة للأداء: تمثل حاجة الفرد لكي يؤدي وينجز عمله بغية الوصول إلى النجاح المطلوب، واعتماداً على الظروف والمعايير المحددة له، ويذكر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يكون لديهم تطوع للتفوق يكون لديهم دافع قوي للإنجاز، بغض النظر عن العائد المنتظر من العمل، ويظهر هؤلاء الأفراد روحاً عالية من المسؤولية في تأدية المهام.

2- الحاجة للانتماء: تمثل الحاجة للصدقة والعلاقات مع الآخرين في العمل، ويذكر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يسعون إلى إشباع هذه الرغبة يندفعون وراء الأعمال التي تفرض طبيعتها التفاعل والتعاون مع الآخرين، وأن الأفراد الذين يتحقق لديهم إشباع لهذه الرغبة يكونون على مستوى عال من الرضا. (عسكر، دون سنة، ص 48)

3- الحاجة للقوة والسيطرة: تمثل حاجة الأفراد للتأثير في الآخرين وجعلهم يتصرفون وفقا لرغبتهم، حيث يذكر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يرغبون في الوصول إلى مراكز قيادية لديهم دافع شديد لإشباع حاجة القوة، ويظهر هذا من خلال إشباع حاجة التطور في الوظيفة والترقية وهذا ما يؤدي بهم إلى الرضا الوظيفي.

7-4 نظرية التوقع ل "فروم" (vrom) (1964م): تنطلق هذه النظرية من فكرتين:

الأولى: أن الأفراد يحددون قيمة النتائج المتوقعة ثم يفاضلون بينها.

الثانية: أن تفسير سلوك الأفراد الموجه نحو هدف معين ينبغي أن يضع في الحسبان الغايات التي يرغبون بلوغها، ومدى إيمانهم أن الجهد الخاص له دور في تحقيق النتائج.

وقد وضّح "فروم" أن الرضا ينتج من خلال بحث الفرد عن هدف معين، فهو يحدد السلوك الذي يقود إلى النتائج المرغوبة وبسهولة، وبذلك لا يتوقع أن هناك صعوبات ستواجهه، في هذه الحالة سيستمر في سلوكه لتحقيق الهدف.

8- مكونات الدافعية للإنجاز:

إن الدافعية لا تدخل أساسا ضمن الحاجات الأولية للأفراد إلا أنها لاقت عناية فائقة من البحث والدراسة كونها ذات أثر في جميع مجالات الحياة سواء منها العلمية أو العملية وذلك راجع إلى أن كل سلوك وراءه دافع معين ولقد اتجه الباحثون في كشفهم عن مكونات الدافعية للإنجاز .

فتوصل أوزبل (ousubel) إلى وجود ثلاثة مكونات هي :

1 الدافع المعرفي:

وينبثق من طبيعة الشخصية وحاجاتها إلى المعرفة أو رغبتها في حل مشكلة ما ويظل قويا طالما ظلت المشكلة قائمة ولا يتغير بتغير المواقف .

حيث يكون سببا في النجاح وتجنب الفشل فلا تنخفض حالة التوتر عند الفرد إلا بعد تحقيق الهدف المسطر، ومنه فإن كل معرفة جديدة تعتبر اكتشافا تعين الفرد على القيام ببعض المهام أو الأعمال بدرجة عالية من الكفاءة.

2 تحقيق الذات:

أي توجيه (الأنا) أو الذات ويتمثل هذا التوجيه في رغبة الفرد في زيادة مكانته، وهيبته وسمعته والتي يجرزها عن طريق الأداء المتميز الذي يتناسب مع التقاليد والقيم المعترف بها اجتماعيا وهذا يؤدي إلى الشعور بكفاءته واحترامه وتقدير مفهومه لذاته .

3 الانتماء :

يتمثل في الاعتماد على تقبل الآخرين وقد يتم الإشباع من مثل هذا التقبل بصرف النظر عن السبب وراء ذلك والفرد يظهر نجاحه بوصفه الأداة المثلى للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب الآخرين الذين يعتبرونه مصدرا في تأكيد ثقته بنفسه، ويلعب الوالدان دورا فعالا كمصدر أول لتحقيق إشباع حاجات الانتماء لدى أطفالهم وبعد ذلك يأتي دور

المعلم كمصدر آخر لإشباع هذا الدافع والانتماء. (كامل، 1996، ص24)

8-1 نظريات الدافعية للإنجاز:

1 الدافعية للإنجاز في ضوء منحى التوقع - القيمة -

نظرية ماكلييلاند (macclillend): توصل ماكلييلاند من خلال تجاربه إلى أن هناك أفراد لديهم ميل ورغبة في إتمام العمل بصورة جيدة خلافا للأفراد العاديين وقد أطلق على هؤلاء الأفراد ذوي الإنجاز العالي، وتلخص افتراضات هذه النظرية في:

- دافع الإنجاز يشير إلى الرغبة لأداء العمل بصورة جيدة.

- دافع الإنجاز من الدوافع المتعلمة .

- يتميز ذوي الإنجاز العالي بخصائص منها:

- يميل ذوي الإنجاز العالي إلى تحمل المخاطر.

- اختيار الأعمال التي تعطيهم أكبر قدر من الاستقلال في أعمالهم .

- اختيار الأعمال التي تعطيهم معلومات عن مدى إنجازهم ومدى تحقيقهم لأهدافهم .

- اختيار الأعمال متوسطة الصعوبة أو متوسطة السهولة ، فالأعمال السهلة لا تخلق لديهم تحدي والأعمال الصعبة

قد يكون من الصعب إنجازها .

- الحصول على مشاعر الرضا والسعادة بمجرد تحقيق نتائج الإنجاز بصرف النظر عن العوائد التي يحصلوا عليها من هذا الإنجاز .

- اختيار الأعمال التي توفر لهم الشعور بالتقدير من جراء إتمام العمل .

- سيطرة العمل فور قيام ذوي الإنجاز العالي باختيار العمل وتحديد أهدافه على مشاعر وحواس وكيان ووجدان هؤلاء الأفراد .

ومنه فإن نظرية ماكلييلاند تشير إلى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكيات التي دعمت من قبل ، وقد أوضح كورمان (CORMAN) سنة 1974 أن تصور ماكلييلاند في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لسببين: السبب الأول: أنه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى البعض الآخر، حيث تمثل نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الايجابي أو السلبي على الأفراد فإذا كان العائد ايجابيا ارتفعت الدافعية، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية، مثل هذا التصور قد أمكن من خلاله قياس دافعية الإنجاز للأفراد والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز بالمقارنة بغيرهم .

السبب الثاني: يتمثل في استخدام ماكلييلاند لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات .

نظرية أتكينسون (atkinson) : اتسمت نظرية أتكينسون في الدافعية للإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكلييلاند ومن أهم هذه الملامح أن أتكينسون أكثر توجها معلميا وتركيزا على المعالجة التجريبية للمتغيرات التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناولها ماكلييلاند ، كما يميز أتكينسون بأنه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي ووضع أتكينسون نظرية الدافعية للإنجاز في إطار منحى التوقع-القيمة-متبعا في ذلك توجهات كل من تولمان (TOLMAN) وكورت ليفين وافترض دور الصراع بين الحاجة للإنجاز، والخوف من

الفشل، كما قام بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطر، وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحدها أربعة عوامل منها :

- عاملان يتعلقان بحصال الفرد وهنا نجد نمطين من الأشخاص .
- الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل .
- الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز .
- عاملان يرتبطان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه، وهذان العاملان يجب أخذهما بعين الاعتبار وهما.
- احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة، وهي أحد محددات المخاطرة.
- الباعث للنجاح في المهمة حيث يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة ويقصد بالباعث للنجاح الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص . (عبد اللطيف ، 2000، ص110)

2 الدافعية للإنجاز في ضوء التنافر المعرفي:

تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها ليون فستنجر (I.festinger) امتداد لمنحى التوقع وتشير هذه النظرية إلى أن لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته ، ما نجه وما نكرهه وأهدافنا ، وسلوكنا، كما أن لكل منا معرفة بالطريقة التي يسير بها العالم من حولنا، فإذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيث يقتضي وجود أحدهما منطقيًا بغياب الآخر، حدث التوتر الذي يملينا ضرورة التخلص منه.

وتفترض هذه النظرية أن هناك ضغوطا على الفرد لتحقيق الاتساق بين معارفه أو نسق معتقداته وبين أنساق معتقداته وسلوكه ، وأشار فستنجر إلى أن هناك مصدرين أساسيين لعدم الاتساق بين المعتقدات والسلوك هما: - آثار السلوك ما بعد اتخاذ القرار.

- آثار السلوك المضاد للمعتقدات والاتجاهات.

فقد ينشأ عدم الاتساق بين الاتجاهات والمعتقدات التي يتبناها الفرد وبين سلوكه نظرا لأن الفرد اتخذ قراره دون أي تردد أو معرفة بالنتائج المترتبة على اتجاهاته وقيمة معارفه.

أما فيما يتعلق بآثار السلوك المضاد للاتجاه، فقد يعمل الشخص في عمل معين ويعطيه أهمية كبرى على الرغم من أنه لا يرضى عنه في الحقيقة، فهو يعطيه قيمة وأهمية لأنه يريد مثلا الحصول من ورائه على كسب مادي، ومن هنا ينشأ عدم الاتساق بين القيم والسلوك، وتوصف أشكال عدم الاتساق هذه بأنها حالات من التنافر المعرفي .

وتنشأ حالات التنافر المعرفي هذه عندما يمتد عدم الاتساق إلى أشياء مهمة بالنسبة إلى الأفراد، وعندما يشعر الفرد بهذه الحالة تدفعه إلى أن يخفض درجة التنافر ويستبعده بغية تحقيق الاتساق، ومن ثم يمثل التنافر المعرفي مصدرا للتوتر ويؤثر في سلوك الأفراد، وبالتالي يساعدنا على التنبؤ بالظروف التي تدفع الأفراد إلى الإنجاز، والظروف التي تحول دون ذلك ، حيث يعد الاتساق أحد المؤثرات للدافعية المهمة في سلوك الإنجاز .

3 نظرية العزو:

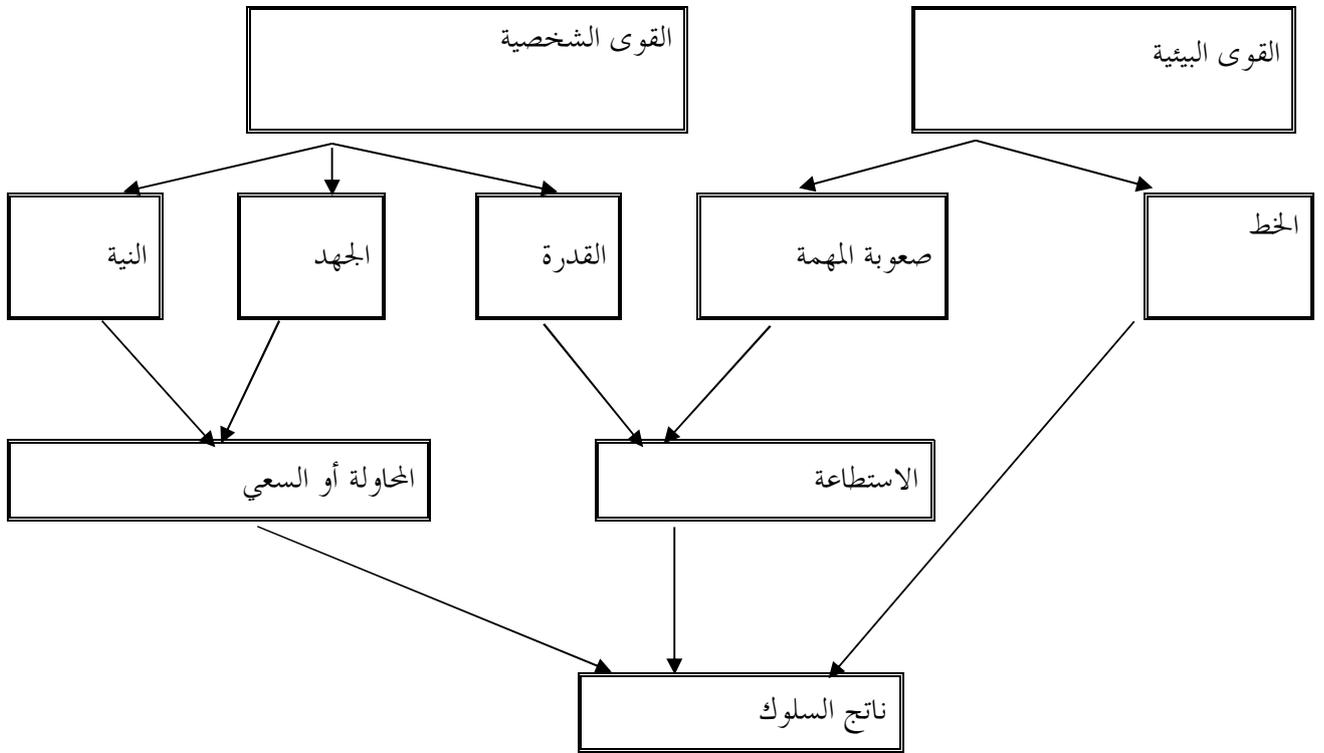
تعد نظرية العزو من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام، والدافعية للإنجاز بوجه خاص وتمتم نظرية العزو بكيفية يدرك الشخص أسباب سلوكه ، وسلوك الآخرين ، وذلك أن الأفراد لا يعزون السببية للفاعل فقط، ولكن أيضا للبيئة ، فالمعززات السببية هي التي تحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين.

ويعد هايدر (HAYDR) هو المؤسس لنظرية العزو، من أوائل المهتمين بدراسة دوافع الأفراد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية. فقدم التحليل النفسي لمشكلات العزو في مقالة له عن السببية الظاهرية سنة 1944 ثم قدم نظريته لعملية العزو في السلوك الاجتماعي في كتابه (سيكولوجية العلاقات بين الأشخاص) سنة 1908.

ومنهج ومضمون هذه النظرية مستمد من نظرية المجال التي أسسها ليفين (Levin) ومعاونيه وقد أطلق على نظرية هايدر (علم النفس الشائع أو الساذج) كمصدر لمعرفة سلوك العلاقات بين الأشخاص، وأوضح هايدر أن دراسة الدافعية تتطلب معرفة النظريات التي يستخدمها الأفراد في علاقاتهم اليومية مع الآخرين.

وأعاد صياغة منحاه وجعله أكثر بساطة من خلال استخدامه لعدد من المصطلحات مثل: يحاول في شرح عمليات العزو وذلك بدلا من المصطلحات الغامضة والمركبة مثل: الحافز الغريزي وتحقيق الذات.

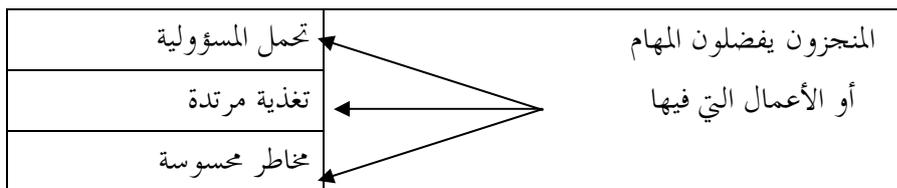
وقدم هايدر نظرية تفسر سلوك العلاقات بين الأشخاص، حيث يشتمل هذا السلوك على إدراك الشخص الآخر، وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو وغير ذلك من الجوانب. (عبد اللطيف، 2000، ص153)



الشكل 06 : نظرية العزو لدى * هايدر *

4 نظرية الحاجات الثلاث:

اعتبر موراي هو المنظر الأول لدافعية الإنجاز بالرغم من أن ماكيلاند هو الذي اقترن اسمه بالتنظير لهذه الدافعية وبناء على أفكاره حول النظرية يحدد مدى ارتباط المهام بالمنجزين على النحو الآتي:



الشكل 7 : يوضح مدى ارتباط المهام بالمنجزين.

أما بالنسبة لـ "شارما" (charma) 2002 يقرر أن الإنجاز المتميز هو ميل دافعي نحو استجابات توقع الهدف سواء كان هذا التوقع موجبا أم سالبا والدافعية للإنجاز تستثار في المواقف التي تتطلب مستوى معين من الامتياز والتفوق سواء تناولت الدراسات الإنجاز كمفهوم افتراضي يكمن داخل الفرد مثلا للدافع ميل أو سمة، أم تناولته كنتائج في أداء صريح معبر عن دافعية صريحة، فإنه يتضمن أيضا التوقع في إطار قيم الإنسان ومتغيرات البيئة والموقف . (حمدي، 2004، ص12)

ومن هنا كانت علاقة الدافع بالباعث، حيث أن التوقع هو الذي يلحق الباعث بالدافع فيقدر توقع الإنسان للباعث وقيمته يكون دفع سلوك الإنجاز: التوقع = وظيفة الباعث × الدافع .

ووفقا لهذا التصور نجد حسن علي حسن 1998 يشير إلى المضمون، فيذكر الدافع للإنجاز يتحدد في ضوء استعداد الفرد للاقتراب من النجاح ويتحدد التوقع في احتمالية حدوث هذا النجاح، بينما يصبح الباعث هو قيمة النجاح ذاته، ومنه فإن دافعية الإنجاز تعبر عن قوة الدافع ومدى احتمالية نجاح الفرد إضافة إلى الباعث بما يمثل من قيمة لهذا الفرد.

كما أن الدافعية للإنجاز لا تكتمل إلا بارتباطها بثلاث حاجات وهذا ما أشار إليه شارما في عرضه لنظرية الحاجات الثلاث تلك التي أطلق عليها ماكيلاند 1961 حاجات المجتمع المنجز وهي :

* الحاجة إلى الإنجاز: وأبعادها عند شارما 2002 هي :

- المسؤولية الشخصية.

- التغذية المرتدة .

- المخاطر المحسوسة.

* الحاجة إلى القوة: ولها بعدين هما:

- التأثير: أي ميل الإنسان إلى التأثير النفسي في حياة ومواقف الآخرين واتجاهاتهم نحوه .

- التنافسية: أي ميل الإنسان إلى منافسة غيره والوصول إلى مكانه أكثر تميزا وأكثر فاعلية.

* الحاجة إلى التواد: وتحتوي على بعدين هما:

- القبول والصدقة.

- التعاون: أي الميل إلى التعاون والمشاركة والتمركز حول أهداف الجماعة.

9- أدوات جمع البيانات :

9-1- مقياس الرضا الوظيفي:

صمم هذا المقياس من قبل الباحث علي عسكر، بحيث تكون من قسمين. تضمن القسم الأول بيانات عامة عن الأساتذة من أجل وصف عينة الدراسة وتحديد خصائصها المتمثلة في الجنس والمتوسطة.

أما القسم الثاني فتكون من ثلاثة محاور تقيس مستوى الرضا الوظيفي في ظل العوامل المحددة له :

تتناول المحور الأول: العوامل الخاصة بالأستاذ ، وعدد بنوده (15) بندا .

تتناول المحور الثاني: العوامل الخاصة بالعمل ، وعدد بنوده (15) بندا .

تتناول المحور الثالث: العوامل الخاصة ببيئة العمل، وعدد بنوده (15) بندا .

وقد صمم هذا المقياس على طريقة "ليكرت" مع حذف بديلين واستبقاء ثلاثة، فكانت البدائل المقترحة للإجابة المعبرة عن مستوى الرضا كالتالي (راض بدرجة عالية — راض بدرجة متوسطة — راض بدرجة منخفضة) حيث تعطى لها الدرجات على الترتيب (3، 2، 1) ومنه فإن:

- أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (135) وهذا إذا أجاب الفرد على كل عبارات المقياس بالبدليل (راض بدرجة عالية "3").

- متوسط الدرجة التي يمكن الحصول عليها هي (90) وهذا إذا أجاب الفرد على كل عبارات المقياس بالبدليل (راض بدرجة متوسطة "2").

- أدنى درجة يمكن الحصول عليها هي (45) وهذا إذا أجاب الفرد على كل عبارات المقياس بالبدليل (راض بدرجة منخفضة "1").

وعليه فإن حاصل جمع القيمتين الأعلى والمتوسطة مقسوما على (2) يساوي (112.5) بالتقريب (113)، وحاصل جمع القيمتين المتوسطة والدنيا مقسوما على (2) يساوي (67.5) بالتقريب 67.5 (67.5)، انطلاقا من هنا يمكن الحصول على التقديرات التالية :

- إذا كانت درجة الفرد على المقياس محصورة بين (45 - 67) فهذا يعني أن رضاه عن العمل منخفض.

- إذا كانت درجة الفرد على المقياس محصورة بين (67 - 90) فهذا يعني أن رضاه عن العمل متوسط.

- إذا كانت درجة الفرد على المقياس محصورة بين (90 - 113) فهذا يعني أن رضاه عن العمل مرتفع.

- إذا كانت درجة الفرد على المقياس محصورة بين (113 - 135) فهذا يعني أن رضاه عن العمل مرتفع جدا.

الخصائص السيكومترية للأداة:

الثبات الأداة: تم استخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق بحيث تعتمد هذه الطريقة على تطبيق المقياس على مرحلتين شرط أن تكون هناك مدة زمنية فاصلة بينهما وتتراوح ما بين أسبوع إلى غاية (15) يوما على أن يعاد التطبيق على نفس العينة التي تم التطبيق عليها في المرحلة الأولى ثم بعد ذلك يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجات الكلية للتطبيقين، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين (0.96) وهي قيمة عالية جدا ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) مما يعني أن هذا المقياس ثابت.

صدق الأداة: تم حساب صدق هذا المقياس باستخدام طريقة المقارنة الطرفية أو ما يطلق عليها بالصدق التمييزي التي تقوم في الأساس على ترتيب القيم تنازليا ثم أخذ نسبة (27%) من الطرفين الأعلى والأدنى أي ما يقابلها (8) درجات عليا و (8) درجات دنيا ثم المقارنة بينهما باستخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) وبعدها يتم تفسير هذه القيمة وفقا لحالتين هما:

- إذا كانت قيمة الفرق لـ (T_{test}) دالة عند مستوى الدلالة (0.05 أو $\alpha=0.01$) فهذا يعني أن هذا المقياس صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.

- إذا كانت قيمة الفرق لـ (T_{test}) غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) فهذا يعني أن هذا المقياس غير صادق لأنه لم يميز بين الطرفين.

وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة (T_{test}) كما هو موضح في الجدول رقم (1) يتضح بأن هذا المقياس صادق حيث بلغت قيمته (5.31) وهي دالة عند درجة الحرية (14) ومستوى الخطأ أو الدلالة ($\alpha=0.01$)

الجدول رقم (1) يوضح اختبار الفرق (T_{test}) بين الطرفين الأعلى والأدنى لمقياس الرضا الوظيفي							
الدرجة الكلية	الطرفين	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة
لمقياس الرضا	الأعلى	5	82	2,3452	14	5,315	0,001
	الأدنى	5	70,8	4,0866			0,01

9-2- مقياس دافعية الإنجاز لدى الأساتذة :

صمم هذا المقياس من قبل الباحث عبد الرحمان صالح الأزرق، وتكون من (31) عبارة، وقد صمم هذا المقياس على طريقة "ليكرت" كذلك مع حذف بديلين واستبقاء ثلاثة، فكانت البدائل المقترحة للإجابة المعبرة عن مستوى الدافعية للإنجاز كالتالي (تنطبق، إلى حد ما، لا تنطبق) بحيث تعطى لها عند التصحيح الدرجات كما هي على الترتيب (3، 2، 1) ومنه فإن:

- أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (93) وهذا إذا أجاب الفرد على كل عبارات المقياس بالبديل (تنطبق "3").

- متوسط الدرجة التي يمكن الحصول عليها هي 62 وهذا إذا أجاب الفرد على كل عبارات المقياس بالبديل (إلى حد ما "2").

- أدنى درجة يمكن الحصول عليها هي (31) وهذا إذا أجاب الفرد على كل عبارات المقياس بالبديل (لا تنطبق "1").

وعليه فإن حاصل جمع القيمتين الأعلى والمتوسطة مقسوما على (2) يساوي (77.5) بالتقريب (78)، وحاصل جمع القيمتين المتوسطة والدنيا مقسوما على (2) يساوي (46.5) بالتقريب (46)، إنطلاقا من هنا يمكن الحصول على التقديرات التالية :

- إذا كانت درجة الفرد على المقياس محصورة بين (31 - 46) فهذا يعني أن لديه دافعية منخفضة.

- إذا كانت درجة الفرد على المقياس محصورة بين (46 - 62) فهذا يعني أن لديه دافعية متوسطة.

- إذا كانت درجة الفرد على المقياس محصورة بين (62 - 78) فهذا يعني أن لديه دافعية مرتفعة.

- إذا كانت درجة الفرد على المقياس محصورة بين (78 - 93) فهذا يعني أن رضاه عن العمل مرتفعة جدا.

الخصائص السيكومترية للأداة:

ثبات الأداة: تم حساب ثبات هذا المقياس عن طريق التناسق الداخلي بحيث تقوم هذه الطريقة على أساس حساب معدل ارتباطات العبارات فيما بينها عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ حيث بلغت قيمته (0.89) وهذه القيمة تدل على أن هذا المقياس يتمتع بثبات عالي .

صدق الأداة: تم الاعتماد على حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية أو ما يسمى بالصدق التمييزي وبعد المعالجة عن طريق الحاسب الآلي (SPSS v20) تم الحصول على المعطيات التالية :

الجدول رقم (2) يوضح صدق مقياس دافعية الإنجاز باستخدام المقارنة الطرفية							
الدرجة الكلية	الطرفين	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة
لمقياس دافعية الإنجاز	الأعلى	5	103,4	3,2863	14	6,57	0,000
	الأدنى	5	71,4	10,383			0,01

من خلال الجدول أعلاه رقم (2) نلاحظ أن هناك فرقا بين المتوسط الحسابي للطرف الأعلى والذي بلغ 103,40 والمتوسط الحسابي للطرف الأدنى والذي بلغ (71,40) ومنه يمكن القول بأن الفرق لصالح الطرف الأعلى، وهذا ما تؤكد قيمة اختبار الفرق (ت) والتي بلغت (6.57) وهي قيمة دالة إحصائيا عند درجة الحرية (14) ومستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) ومنه يمكن الحكم على هذا المقياس بأنه صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين .

10- منهج الدراسة:

يرتبط اختيار المنهج المناسب للدراسة بطبيعة المشكلة التي يعالجها، لذلك تم اختيار المنهج الوصفي بما يناسب دراسة هذا الموضوع، ذلك باعتبار هذا المنهج يقوم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع وكذلك يهدف إلى جمع البيانات والمعلومات عن حقائق الأشياء والظواهر الموجودة وإخضاعها للدراسة العلمية. (عمار بوحوش، 1995، ص122)

11. عينة الدراسة:

اقتضت منا طبيعة الدراسة والمجال البشري للدراسة اللجوء إلى أسلوب المعاينة الاحتمالي، وإلى نوع العينة النسبية البسيطة (زرواتي، 2002 م، ص 197-198) والتي تعرف على أنها العينة التي يعتمد الباحث فيها نسبة معينة وفقا لحجم المجتمع وقد حددت هذه النسبة بـ 40% من إجمالي حجم المجتمع الأصلي. حيث أنه بعد إجراء مقابلات مع مدراء المتوسطات الستة بولاية المسيلة تبين أن مجتمع الدراسة يتكون من (187) أستاذا وأستاذة من بينهم (79) أستاذا و(108) أستاذة، وعليه فإن حجم العينة يعطى بالعلاقة التالية:

$$n = \frac{N \times 40\%}{100\%}$$

بحيث: (n) هو حجم العينة

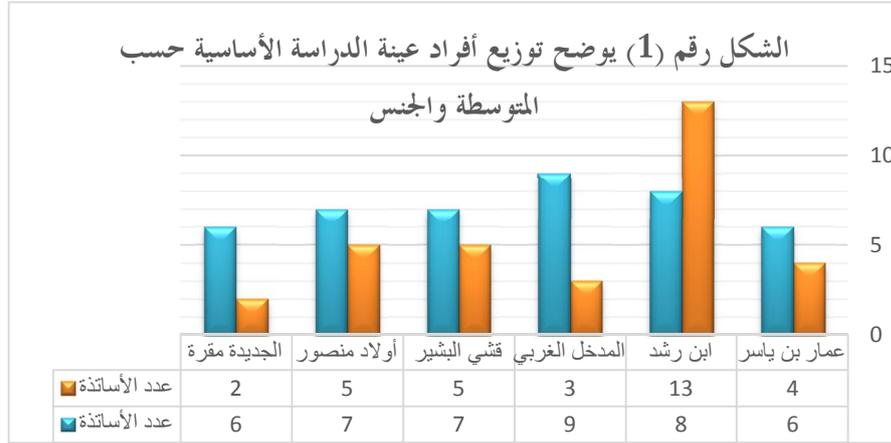
(N) هو حجم المجتمع

ومنه فإن حجم عينة الدراسة الأساسية بلغ (74.8) بالتقريب (75) أستاذا وأستاذة موزعين حسب المتوسطات والجنس كما في الجدول التالي :

الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغيري المتوسطات والجنس

إسم المتوسطات	عدد الأساتذة		المجموع الكلي
	ذكور	إناث	
عمار بن ياسر	4	6	10
ابن رشد	13	8	21
المدخل الغربي	3	9	12

12	7	5	قشي البشير
12	7	5	أولاد منصور
8	6	2	الجديدة مقرة
75	43	32	المجموع الاجمالي



12- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة:

أ/ مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على " هناك علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة." وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (4) يوضح الارتباط بين أفراد عينة الدراسة في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز		
الدافعية للإنجاز		
0,460**	معامل الارتباط بيرسون	الرضا الوظيفي
0.000	مستوى الدلالة	
75	حجم العينة	
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)		

من خلال الجدول رقم (15) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياسي الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز قد بلغ (0.46) وهذه القيمة متوسطة وطرديّة كذلك. بمعنى أنه كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط زادت دافعتهم للإنجاز والعكس صحيح، كما أن هذه القيمة هي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01). بمعنى أنه توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة وبالتالي يمكن القول بأن الفرضية العامة قد تحققت، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

وهذه النتيجة هي جد منطقية حيث أنه إذا تحقق للفرد الارتياح النفسي والبدني أصبح راضيا عن عمله وأصبحت له دافعية قوية للإنتاج ليزيد من مستواه الانتاجي، وهذا ما يؤكد المعمر (1993) من خلال الاطار النظري أنه إذا تحقق الرضا لدى الفرد تحققت من خلاله ذاته وأشبعت رغباته وحرص على زيادة كفاءته الانتاجية وحقق أهدافه وطموحاته. ويؤكد ذلك حسن (1997) من خلال الاطار النظري أن الفرد يكون لديه إنتاج عالٍ إذا كانت الظروف المحيطة به مناسبة ومشجعة.

ب/ مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على " توجد فروق بين أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة ذوي الرضا الوظيفي المرتفع وذوي الرضا الوظيفي المنخفض في مستوى الدافعية للإنتاج." وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (5) يوضح الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي في مستوى الدافعية للإنتاج									
القرار	مستوى	قيمة	درجة	الانحراف	المتوسط	حجم	مستوى	إختبار ليفين	الدافعية للإنتاج
	ى	"ت"	الحرية	ف	الحسابي	العينة	ى	التجانس	
	الدلالة			المعياري			الدلالة	(F)	
دال	0,000	-3,85	52,40	13,44	74,57	38	0,000	17,61	الرضا
عند									الوظيفي
0.01				6,21	83,86	37			رضا مرتفع

من خلال الجدول أعلاه رقم (5) وبالنظر إلى اختبار التجانس ليفين (ف) والذي بلغ 17.61 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) نستنتج أن هناك تباين بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين غير متجانستين.

كما أن المتوسطات الحسابية والتي بلغت بالنسبة لمرتفعي الرضا (83.86) وبالنسبة لمنخفضي الرضا (74.57) في مستوى الدافعية للإنتاج نلاحظ أن هناك فرقا بينهما وهذا ما يجزنا إلى القول بأنه توجد فروق بين منخفضي ومرتفعي الرضا في مستوى الدافعية للإنتاج وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (-3.85) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وبالتالي يمكن القول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي ومرتفعي الرضا في مستوى الدافعية للإنتاج لدى أساتذة التعليم المتوسط ببلدية مقرة ولاية المسيلة وأن هذه الاختلافات أو الفروق هي لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي وهذا يعني تحقق الفرضية الجزئية السادسة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

وقد اتفقت هذه النتيجة جزئيا مع ما توصل إليه محمد منيزل عقيل (1987) في دراسته حينما وجد أن مستوى الطموح يؤثر في مستوى الإنتاج بشكل إيجابي ويمكن تفسير ذلك بأن مستوى الطموح يدخل ضمن رضا المعلم عن وظيفته والنتيجة المتوصل لها في هذه الفرضية تدعم هذا الطرح من حيث أننا وجدنا إختلافات بين مجموعة الرضا المنخفض ومجموعة الرضا المرتفع، وأن هذه الاختلافات كانت لصالح المجموعة الثانية ونفهم من هذا أن الرضا الوظيفي فعلا له أثر إيجابي على الدافعية للإنتاج لدى أساتذة التعليم المتوسط، وإلى نفس النتيجة تقريبا توصلت دراسة أبو عراد الشهري (2000) حيث وجد اختلاف في مستوى الرضا بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المختصين وغير المختصين.

تعتبر هذه النتيجة منطقية لأن مرتفعي الرضا الوظيفي أكثر دافعية للإنجاز وعلى قدر عالٍ من الانتاجية، وهذا ما أكدته المشعان (1993) من خلال الاطار النظري حيث قال أن الدراسات بينت أن الرضا الوظيفي المرتفع للعاملين غالبا ما يزيد الانتاجية ويرفع معنويات العاملين ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد.

جـ/ مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية السابعة على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس. " وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (6) يوضح الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز										
مقاييس الدراسة	الجنس	إختبار ليفين للتجانس (F)	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	القرار
الرضا الوظيفي	ذكور	0,22	0,63	32	90,56	10,96	73	-0,14	0,88	غير دال عند
	إناث									0,05
الدافعية للإنجاز	ذكور	5,23	0,02	32	79,09	14,06	50,19	-0,04	0,96	غير دال عند
	إناث									0,05

من خلال الجدول أعلاه رقم (6) وبالنظر إلى اختبار التجانس ليفين (ف) والذي بلغ في مقياس الرضا الوظيفي (0.22) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين متجانستين، أما بالنسبة لمقياس الدافعية للإنجاز نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (ف) بلغت 5.23 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ومنه نستنتج أن هناك تباين بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين غير متجانستين.

كما أن المتوسطات الحسابية والتي بلغت بالنسبة للأساتذة الذكور في مقياسي الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز (90.56) و(90.90) على التوالي، وبالنسبة للأساتذة الإناث (79.09) و(79.20) نلاحظ أن هناك تقاربا كبيرا بينهما وهذا ما يجرنا إلى القول بأنه لا توجد فروق بين الجنسين في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت في مقياس الرضا الوظيفي (-0.14) و في مقياس الدافعية للإنجاز (-0.04) وكلتا القيمتين غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) وبالتالي يمكن القول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الجنسين في الرضا والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة وهذا يعني عدم تحقق الفرضية الجزئية السابعة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

وقد اختلفت هذه النتيجة مع ما توصل إليه كل من محمد منيزل عقيل (1987) والعياشي بن زروق (1976) فأولى توصلت إلى وجود أثر لمتغير الجنس على الإنجاز وعلى مستوى الطموح ، حيث أكدت أن الذكور أكثر طموحا وإنجازا من الإناث، في حين توصلت الثانية إلى فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المدرسين والمدرسات لصالح هذه الأخيرة. ولعل سبب هذا الاختلاف قد يكون راجع في الأساس إما إلى اختلاف عينة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة أو لاختلاف طبيعة الدراسة في حد ذاتها.

8- الاستنتاج العام:

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها نستنتج أن الرضا الوظيفي وكل ما يتعلق به من خصائص تلعب دورا كبيرا في تقرير مردود التربية وما يعود منها على مستوى التحصيل العلمي للطلاب والإنجازات لدى الأساتذة، وقد توصلت مجموعة البحث إلى أهم النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمتمثلة والدافعية للإنجاز حيث بلغ معامل الارتباط الكلي أي بين المقياسين، (0.46).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي في مستوى الدافعية للإنجاز لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي، حيث جاءت قيمة الفرق (-3.85)، في حين لا وجود لفروق بين الجنسين لا في الرضا الوظيفي ولا في الدافعية للإنجاز.

9- الاقتراحات والتوصيات: فيما يلي مجموعة الاقتراحات أهمها:

- على المدير أن يتذكر دائما أن القدرة والكفاءة والفرصة تلعب دورا كبيرا في التأثير على دافعية الأساتذة.
- على المدير أن يعي الفروق الفردية بين الأساتذة في الحاجات والقدرات والأهداف .
- المدير بحكم دوره ووظيفته يمثل قدوة يمكن أن يزيد من دافعية الإنجاز لدى العاملين .
- التأكيد على العوائد والمدعمات الإيجابية المباشرة بعد الأداء .
- إقامة دورات تدريبية لفائدة الأساتذة لتمكينهم من الأداء الأمثل لمهامهم التربوية .

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة يمكن أن نعتبر الاهتمام والبحث في موضوع الرضا الوظيفي من الأساسيات في ميدان العمل بصفة عامة، وفي التعليم بصفة خاصة، وخصوصا في المراحل التعليمية الوسطى، التي نقصد بها المتوسطات وأساتذة التعليم المتوسط.

إنّ رضا الأستاذ عن عمله يعد أحد أكبر المؤثرات الهامة على صحة وعافية التعليم بصفة عامة، ونحن من خلال دراستنا التي تناولنا فيها الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات ولاية المسيلة.

وبعد القيام بالبحث والتنقيب عن هذا الموضوع في الجانب النظري، والاطلاع على الدراسات السابقة، وبعد إنجاز الدراسة في جانبها الميداني وإجراءاتها، تخلصُ مجموعة البحث إلى أنه كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط زادت دافعتهم للإنجاز والعكس صحيح كما أن ازدياد مستوى الرضا لن يكون إلا إذا كان الاهتمام به من كل النواحي النفسية، الاجتماعية، الفيزيائية، فيعد ذلك السبب الرئيس تقريبا في ازدياد الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

قائمة المراجع :

- 1- أميمة عمور وآخرون: الدافعية والذكاء العاطفي، ط1، دار الفكر عمان، الأردن،(2006).
- 2- حمدي علي الفرماوي: دافعية الإنسان بين النظرية المبكرة والاتجاهات المعاصرة، دار الفكر العربي، ط1 القاهرة، 2004.
- 3- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة، الجزائر،(2002 م).
- 4- عبد اللطيف محمد خليفة: الدافعية للإنجاز، دار غريب، القاهرة،(2000).
- 5- علي عسكر: الدافعية في مجال العمل، منشورات ذات السلاسل، الكويت، دون سنة .
- 6- عمار بجوش، احمد محمود الذينات: منهج الحث العلمي وطرق إعداد البحث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،(1995).
- 7- كامل أحمد محمد عويضة: سيكولوجية الطفولة، ط1، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1996 .
- 8- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، مطبعة النخلة، بوزريعة الجزائر،(1992 م).